

## AANSLUITING VAN DE VLAAMSE WATERWEG BIJ DE GEMEENSCHAPPELIJKE DIENST VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING

### 1. CONTEXT

Het Vlaams regeerakkoord 2019-2024 bepaalt dat in deze regeerperiode de versnippering van de ondersteunende taken verder wordt aangepakt: *“De overheid functioneert als een holding: we pakken de versnippering verder aan en brengen ondersteunende taken samen bij een gespecialiseerde dienst, net zoals onze meest performante bedrijven dat doen. We maken hierbij een onderscheid tussen standaardtaken, die we centraal organiseren met aandacht voor klantensturing, en maatwerk, dat decentraal blijft. Voor de financiering van deze centrale dienstverlening voorzien we een centraal budget, zodat interne facturatie vermeden wordt.”*

In navolging van de door de Vlaamse Regering op 19 juli 2013 goedgekeurde conceptnota nam de Vlaamse Regering op 30 oktober 2020 het besluit om de gemeenschappelijke dienstverlening van het agentschap Overheidspersoneel uit te breiden. Via deze beslissing herbevestigde de Vlaamse Regering de verplichting van de aansluiting van De Vlaamse Waterweg bij de Gemeenschappelijke Dienst Preventie en Bescherming (GDPB). Er werd bepaald dat de Vlaamse Waterweg vanaf 1 januari 2022 aansluit bij zowel de GDPB als de dienstverleningsovereenkomst met de Externe Dienst voor Preventie en Bescherming.

De **juridische basis** om entiteiten (agentschappen met rechtspersoonlijkheid) te verplichten om af te nemen van gemeenschappelijke dienstverlening was vroeger opgenomen in het kaderdecreet bestuurlijk beleid en is nu opgenomen in het bestuursdecreet van 7 december 2018, meer bepaald in artikel III 19, waarvan de tekst luidt als volgt: *“Art. III.19. De Vlaamse Regering kan intern verzelfstandigde agentschappen met rechtspersoonlijkheid en publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigde agentschappen, rekening houdend met hun autonomie in het dagelijks functioneren, verplichten om gemeenschappelijke dienstverlening af te nemen, zoals vastgesteld door de Vlaamse Regering.”*

### 2.1 ALGEMEEN

De Gemeenschappelijke Dienst voor Preventie en Bescherming (GDPB) heeft een werkingsgebied dat zich uitstrekt over een aanzienlijk deel van de diensten van de Vlaamse overheid, met name de departementen, de intern verzelfstandigde agentschappen (IVA's) zonder rechtspersoonlijkheid, IVA's met



Om de aansluiting bij de GDPB te formaliseren wordt een budgetoverdracht van 224 keuro overdragen naar het loonbudget van de GDPB.

## 2.5 OVERDRACHT VAN WERKINGSMIDDELEN

Om de aansluiting bij de GDPB te formaliseren wordt een budgetoverdracht van 30 keuro overdragen naar het werkingsbudget van de GDPB.

## 2.6 AANPAK RECURRENTE OVERDRACHT FINANCIËLE BIJDRAGEN

De doelstelling is om 6/12 van bijdragen over te hevelen bij de begrotingsaanpassing 2022 en 6/12 bij de begrotingsopmaak 2023. De GDPB zal de middelen hierdoor pas kunnen gebruiken na goedkeuring BA 2022 en BO 2023.

De kredieten zullen bij het Agentschap Overheidspersoneel worden ingeschreven onder de begrotingsartikels SG0-1SAC2ZZ-LO en SG0-1SAC2ZZ-WT.

De volledige operationele overname van dienstverlening zal formeel plaatsvinden vanaf concrete invulling van de openstaande betrekkingen bij de GDPB en niet later dan 1-7-2022.

## 2.7 OVEREENKOMST VOOR EXTERNE PREVENTIE EN BESCHERMING

Conform de beslissing van de Vlaamse Regering op 30 oktober 2020 zal de Vlaamse Waterweg vanaf 1 januari 2022 ook aansluiten bij de dienstverleningsovereenkomst met de Externe Dienst voor Preventie en Bescherming.

Hiertoe heeft De Vlaamse Waterweg het contract met de huidige EDPB opgezegd op de wijze en onder de voorwaarden bepaald in art. II.3-13 codex welzijn op het werk. Mits het invullen van een bestelformulier kan de aansluiting vanaf 1 januari 2022 gerealiseerd worden met de gemeenschappelijke EDPB.

## 2.8 IMPACT VAN DE AANSLUITING OP DE AANSPRAKELIJKHEID VAN DE LEIDEND AMBTENAAR, DE HIËRARCHISCHE LIJN EN DE EVENTUELE RAAD VAN BESTUUR

### Algemeen

Tijdens enkele bilaterale gesprekken rees de vraag of de aansluiting bij de GDPB – die de opheffing van de eigen IDPB impliceert – een impact heeft op de strafrechtelijke verantwoordelijkheid en de

////////////////////////////////////  
//



of een normaal, voorzichtig en redelijke personeelslid, in dezelfde omstandigheden geplaatst, wel de nodige maatregelen zou getroffen hebben.

Daarnaast is ook het art. 128 van het Sociaal Strafwetboek (SSw.) van belang. Overeenkomstig dit artikel kunnen alle werkgevers, hun aangestelden of lasthebbers die een inbreuk hebben gepleegd op de bepalingen van de Welzijnswet bij de uitvoering van hun werk en de uitvoeringsbesluiten ervan strafrechtelijk worden vervolgd. Onder de begrippen ‘lasthebbers en aangestelden’ moeten de fysieke personen worden verstaan die bekleed zijn met het gezag of de bevoegdheid om effectief over de naleving van de wet te waken, zelfs indien die bevoegdheid in de tijd of naar de plaats beperkt is. Hieronder vallen dus potentieel alle personeelsleden van de “hiërarchische lijn” (leidinggevende, afdelingshoofd, verantwoordelijken) die beschikken over beslissingsbevoegdheid inzake welzijn op het werk. Het arbeidsauditoraat zal steeds trachten te onderzoeken welke schakel(s) van de hiërarchische lijn een fout of nalatigheid heeft begaan door zijn beslissingsbevoegdheid niet of niet correct uit te oefenen. Er bestaat dus geen cascadesysteem waardoor verschillende personeelsleden tezamen vervolgd kunnen worden.

Verder kunnen ook volgende specifieke strafbaarstellingen in sommige gevallen relevant zijn:

- Art. 119 – 122 SSw.: geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag
- Art. 129 SSw.: tewerkstelling op eenzelfde of naburige arbeidsplaats
- Art. 130 SSw.: werkzaamheden door ondernemingen van buitenaf
- Art. 131 SSw.: tijdelijke en mobiele bouwplaatsen

#### **Concrete impact van de aansluiting op de aansprakelijkheid van de leidend ambtenaar, de hiërarchische lijn en de leden van de Raad van Bestuur**

In theorie heeft de aansluiting bij de GDPB dus geen uitbreiding van de aansprakelijkheid tot gevolg aangezien de hoofdverantwoordelijkheid op het vlak van welzijn op het werk ongewijzigd behouden blijft in hoede van de werkgever en de preventieadviseurs de werkgever nog steeds bijstaan met raadgevende stem. Ook wat betreft de aansprakelijkheid van de hiërarchische lijn verandert er in theorie niets. De verplichtingen en verantwoordelijkheden van de hiërarchische lijn op het vlak van welzijn op het werk kunnen nog steeds worden vastgelegd door de werkgever.

In de praktijk bestaat er echter doorgaans een hechte inhoudelijke samenwerking tussen de werkgever en zijn IDPB. De meer precieze bekommernis van een aantal aansluitende entiteiten bestaat erin dat de samenwerking met de GDPB mogelijks minder vlot en direct zal verlopen dan dat het geval was met de eigen IDPB. Eventuele problemen of risico's op het vlak van preventie en bescherming zouden hierdoor minder snel en doelmatig verholpen kunnen worden. Anders gezegd zouden de entiteiten zich dus minder goed van hun verantwoordelijkheid op het vlak van welzijn op het werk kunnen kwijten omwille van een mogelijk minder kwaliteitsvolle samenwerking met, en bijstand van, de GDPB. Hierdoor zou hun aansprakelijkheid in de toekomst in de praktijk meer in het gedrang kunnen komen.

De continuïteit, kwaliteit en samenwerking van de dienstverlening door de GDPB zal echter gewaarborgd kunnen worden doordat:

//  
//

- Binnen de GDPB een ruim aantal specialismen voorhanden is. Zo beschikt de GDPB o.m. over preventieadviseurs die gespecialiseerd zijn in de welzijnsdomeinen ergonomie en psychosociale aspecten (deze zijn doorgaans niet voorhanden in een kleine IDPB). Wat deze specialismen betreft zal de GDPB de betrokken entiteiten dus nog beter kunnen adviseren waardoor zij betere preventieve maatregelen kunnen nemen. Door de langdurig bediening van entiteiten zoals het Agentschap Wegen en Verkeer en het Agentschap Maritieme Dienstverlening en Kust, beschikt de GDPB tevens over een aantal specifieke expertises die van pas komen. De meer gespecialiseerde dienstverlening naar de aangesloten entiteiten toe, moet deze in staat stellen de risico's op het vlak van welzijn op het werk (en dus tevens hun aansprakelijkheid hieromtrent) te minimaliseren.

### 3. VOOR AKKOORD

In navolging van de door de Vlaamse Regering op 19 juli 2013 goedgekeurde conceptnota sluit De Vlaamse Waterweg aan bij de Gemeenschappelijke Dienst Preventie en Bescherming. De volledige operationele overname van dienstverlening zal formeel plaatsvinden vanaf 1 juli 2022, bij concrete invulling van de overgedragen koppen.

Agentschap Overheidspersoneel en De Vlaamse Waterweg komen overeen dat volgende overdrachten worden gerealiseerd:

- een totaal loonbudget van **224 keuro** overdragen naar loonartikel **SG0-ISAC2ZZ-LO**
  - waarvan 6/12 (=112 keuro) ingeschreven wordt via de begrotingsaanpassing 2022
  - waarvan 6/12 (=112 keuro) ingeschreven wordt via de begrotingsopmaak 2023
- een totaal werkingsbudget van **30 keuro** overdragen naar werkingsartikel **SG0-ISAC2ZZ-WT**
  - waarvan 6/12 (=15 keuro) ingeschreven wordt via de begrotingsaanpassing 2022
  - waarvan 6/12 (=15 keuro) ingeschreven wordt via de begrotingsopmaak 2023
- in kader van de koppenneutraliteit worden er op 1/7/2022 **3 koppen** recurrent overgedragen worden van de startbasis van De Vlaamse Waterweg naar de startbasis van Agentschap Overheidspersoneel. Deze overdracht zal worden verrekend in de opvolgronde van december 2022 volgens rekenregel type 1 (cfr. nota VOCO 20/02/2020).

Opgemaakt te Brussel op 21 december 2021

////////////////////////////////////  
//

